

**Cour de cassation
Chambre sociale**

9 février 2012
n° 10-21.829

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 9 février 2012 N° 10-21.829

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2411-3 et R. 1455-6 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X..., engagée par la société Royal International Insurance Holdings limited le 10 février 1992, en qualité de responsable de la comptabilité, a été promue, le 1er mai 2007, au poste de « Underwriting Services Manager », service regroupant deux pôles d'activité de la société, le pôle « servicing » et le pôle « producing » ; que Mme X..., par ailleurs délégué du personnel titulaire, a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, fixé au 16 janvier 2009 ; que l'autorisation de licenciement a été refusée par l'inspecteur du travail ; que le 31 mars 2009, son employeur l'a informée verbalement d'une nouvelle organisation de son service à compter du 1er avril suivant, le pôle " producing " et ceux de ses collaborateurs affectés à cette activité passant sous la responsabilité d'une de ses collègues ; qu'elle a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes pour obtenir sa réintégration dans ses fonctions antérieures ;

Attendu que, pour dire n'y avoir lieu à référé en l'absence de trouble manifestement illicite, l'arrêt retient que, si depuis la réorganisation du service, Mme X... ne dirige plus que le département " servicing " et que cinq des neuf salariés autrefois placés sous son autorité, relèvent désormais de l'autorité hiérarchique de la personne placée à la tête du pôle « producing », elle continue à exercer sur le département « servicing » les mêmes fonctions que celles dont elle disposait antérieurement, et ce avec un nombre de salariés sous ses ordres, certes, inférieur au précédent, mais supérieur à celui visé dans le profil de poste qui était joint à sa nomination, qu'elle continue de dépendre du même supérieur hiérarchique qu'autrefois, aucun bouleversement dans l'échelle hiérarchique n'étant provoqué par la restructuration opérée et qu'en l'état, la réorganisation critiquée et les conséquences sur son exercice professionnel apparaissent n'avoir eu pour effet que de partager les anciennes fonctions de l'intéressée entre celle-ci et une autre de ses collègues, du même niveau hiérarchique ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la modification de son périmètre d'activité et la perte d'une partie de ses attributions constituaient un changement des conditions de travail que la salariée protégée était en droit de refuser et engendraient un trouble manifestement illicite auquel le juge des référés devait mettre fin, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Royal International Insurance Holdings LTD aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Royal International Insurance Holdings LTD et la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf février deux mille douze.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boutet, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Le moyen de cassation reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Madame X..., salariée de la Société ROYAL INTERNATIONAL INSURANCE HOLDINGS, de sa demande de réintégration dans ses fonctions ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord ; que le comportement de l'employeur tendant à imposer un

changement ou une telle modification à un salarié protégé est constitutif d'un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser en ordonnant la réintégration du salarié en cause dans ses conditions de travail antérieures ; qu'en l'espèce, les parties s'opposent sur le point de savoir si la réorganisation du service que dirigeait, seule, Madame X... jusqu'à la réorganisation, intervenue le 1er avril 2009, peut, de manière licite, avoir été imposée à Madame X... ; qu'il est vrai que, depuis cette réorganisation, Madame X... ne dirige plus que le département « servicing », tandis qu'une autre de ses collègues exerce ces fonctions pour le département « producing », que l'appelante dirigeait, aussi, antérieurement à la réorganisation ; qu'en outre, 5 des 9 salariés autrefois placés sous son autorité, affectés au département « producing », ne relèvent plus de son autorité hiérarchique mais de celle de la personne placée à la tête du pôle « producing » ; mais que Madame X... continue à exercer sur le département « servicing » les mêmes fonctions que celles dont elle disposait antérieurement, et ce avec un nombre de salariés sous ses ordres, certes, inférieur au précédent, mais supérieur à celui (3), visé dans le profil de poste qui était joint à sa nomination le 1er mai 2007, comme « UNDERWRITING SERVICES MANAGER » ; qu'en outre Madame X... continue de dépendre du même supérieur hiérarchique qu'autrefois, aucun bouleversement dans l'échelle hiérarchique n'étant provoqué par la restructuration opérée ; qu'en l'état, la réorganisation critiquée et les conséquences sur son exercice professionnel apparaissent en définitive n'avoir eu pour effet que de partager les anciennes fonctions de l'appelante entre celle-ci et une autre de ses collègues, du même niveau hiérarchique ; que dans ces conditions, la modification des conditions de travail et, à plus forte raison, du contrat de travail de Madame X... ne s'avère pas évidente ; qu'en l'absence, en conséquence, de preuve d'un trouble manifestement illicite résultant pour Madame X... de la réorganisation litigieuse, les premiers juges doivent être approuvés d'avoir dit n'y avoir lieu à ordonner la réintégration requise ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE des pièces versées aux débats, il ressort que la réorganisation du service auquel était affectée Madame X... et justifiée par l'intérêt de l'entreprise pour avoir pour but la résorption du retard accumulé par le service, n'affecte ni ses attributions ni son niveau hiérarchique (la demanderesse rapportant toujours à Monsieur Y... comme en mars 2008), ni sa fonction d'encadrement et son ampleur (la fiche de poste signée de Madame X... en avril 2007 attribuant trois subordonnés directs, la réorganisation lui en affectant 4 ; que cette réorganisation ne constitue pas, en présence du refus de la salariée, un trouble manifestement illicite ; que l'obligation de l'employeur de réintégrer la salariée dans ses fonctions se heurte à une contestation sérieuse dès lors que la décision de réorganisation est justifiée par l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise ;

ALORS D'UNE PART QU'aux termes de l'article 455 du Code de Procédure Civile tout jugement doit être motivé ; que la décision qui se prononce par des motifs dubitatifs ne satisfait pas à cette exigence de motivation ; que dès lors, en se bornant à énoncer, pour débouter Madame X... de sa demande de réintégration dans ses fonctions antérieures, que la modification de ses conditions de travail ne s'avérait pas évidente et qu'en conséquence la preuve d'un trouble manifestement illicite n'était pas rapportée, la Cour d'Appel a statué par un motif dubitatif et violé l'article 455 du Code de Procédure Civile ;

ALORS D'AUTRE PART QUE la modification du contrat de travail ou le changement dans ses conditions de travail imposé par l'employeur à un salarié protégé constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés doit faire cesser en ordonnant la réintégration du salarié dans son ancien emploi avec tous les avantages qu'il comportait ; que la modification du périmètre d'activité du salarié entraînant la perte d'une partie de ses attributions constitue un changement de ses conditions de travail ; que la Cour d'Appel qui constatait que, depuis la réorganisation du service « UNDERWRITING SERVICES MANAGER » regroupant deux pôles d'activité dont Madame X... assurait jusque là l'encadrement et l'animation, cette dernière ne dirigeait plus que le département « servicing » tandis qu'une autre collègue exerçait ces fonctions pour le département « producing » que Madame X... dirigeait aussi antérieurement, qu'en outre cinq des neuf salariés autrefois placés sous son autorité relevaient désormais de celle de la personne placée à la tête du pôle « producing » et que la réorganisation avait eu pour effet de partager ses anciennes fonctions entre elle-même et une autre de ses collègues, n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui en découlaient au regard des articles L 2411-3 et R 1455-6 du Code du Travail en décidant que la modification des conditions de travail de Madame X... ne s'avérait pas évidente et que la preuve d'un trouble manifestement illicite justifiant sa réintégration dans ses fonctions antérieures n'était pas établie ;

ALORS ENFIN QUE le licenciement d'un salarié qui se prévaut des dispositions de l'article L 2411-5 du Code du Travail réglementant le licenciement des délégués du personnel, étant de nature à caractériser un trouble manifestement illicite, il appartient aux juges du fond de se prononcer même en présence d'une contestation sérieuse ; qu'en décidant néanmoins, fut-ce par adoption des motifs du juge des référés, que l'obligation de l'employeur de réintégrer Madame X... dans ses fonctions se heurtait à une contestation sérieuse dès lors que la décision de réorganisation était justifiée par l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, la Cour d'Appel a violé l'article L 1455-6 du Code du Travail.

Composition de la juridiction : M. Béraud (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), Me de Nervo, SCP Boutet
Décision attaquée : Cour d'appel de Paris 2010-06-03 (Cassation)